

*На правах рукописи*

**Авдошина Зоя Александровна**

**Управление карьерой в социокультурной  
среде производственных предприятий  
(на материале г. Набережные Челны,  
Республики Татарстан)**

Специальность 22.00.08. - социологи<sup>и</sup> управления

**АВТОРЕФЕРАТ**

**диссертации на соискание ученой степени**

**кандидата социологических наук**

Работа выполнена на кафедре государственного управления, истории и социологии Казанского государственного технологического университета.

**Научный руководитель -**

доктор социологических наук,  
профессор Салагаев Александр  
Леонидович

**Официальные оппоненты:**

- доктор философских наук, профессор Фатхуллин Нариман Садриевич
- кандидат социологических наук, доцент Шатрова Лиля Асхатовна

**Ведущая организация:** Казанский технический университет им. А.Н. Туполева, г. Казань.

**Защита состоится** 28 ноября 2003 г. в 14.00. час. на заседании диссертационного совета К - 212.080.02 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата социологических наук в Казанском государственном технологическом университете.

Адрес: 420020, г. Казань, ул. Сибирский тракт, 12, КГТУ, корпус Д, ауд. Д-302, 3 этаж.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Казанского государственного технологического университета.

Автореферат разослан «~~11~~» октября 2003 г.



Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат исторических наук, доцент

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Идиатуллина К.С."

Идиатуллина К.С.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** Современное российское общество находится в состоянии глубокого изменения социально-экономического уклада<sup>1</sup>, реформирования основных политико-правовых институтов, во многом сохраняя основные социокультурные характеристики. Традиционалистские ценности продолжают оказывать влияние на все сферы общественных отношений. Вместе с тем, жесткая конкурентная среда требует от руководителей применения новых методов и приемов управленческой деятельности, а тенденции научно-технического прогресса предъявляют особые требования к возможностям развития творческого потенциала коллективов предприятий, производящих наукоемкую продукцию в соответствии с требованиями потребителей.

Изменение форм собственности, юридического статуса крупных производственных предприятий, нередко вступает в противоречие с менталитетом людей, работающих здесь. Ситуация на предприятиях такова, что организации, в которых пытаются внедрить новейшие достижения менеджмента, сталкиваются с консервативной социокультурной средой, которая не позволяет реализовать современные концепции управления, как это делается в странах с развитой рыночной экономикой. Элементы социокультурной среды крупных производственных организаций, особенно бывших советских промышленных гигантов частично переносятся и на вновь создаваемые постсоветские предприятия.

Методы управления карьерой, использовавшиеся в советский период, не подходят для современных отечественных предприятий, а западные методики требуют осмысления и доработки с целью их адаптации в местных условиях. Необходимо изучить изменения в самой системе профессионально-квалификационного продвижения, которая трансформируется на современном этапе в систему управления карьерой. Результаты исследования могут помочь разработке наиболее эффективных методов управления в социокультурных условиях России и регионов.

Актуальность темы исследования можно рассматривать в двух аспектах: научном и практическом. Научный анализ дает возможность изучить способы и методы управления карьерой в их взаимодействии с социокультурными тенденциями развития коллективов организации, путями развития отдельных субъектов, организационными структурами и процессами. Практический аспект позволяет рассматривать исследуемые проблемы на конкретном эмпирическом материале производственных организаций, действующих в новых условиях

---

<sup>1</sup> По данным статистики в России за последние годы доля предприятий государственной и муниципальной собственности сократилась до 23.1% Управление организацией / Под ред. А.Г.Поршнева. З.П.Румянцевой, Н.А.Саломатина. - 2-е изд., перераб.и доп. - М.:ИНФРА-М, 2000.- С. 44.

хозяйствования, отличающихся нестабильностью и повышенным уровнем риска, применить социологическую методику обследования предприятий.

Таким образом, актуальность проблемы исследования обусловлена практической потребностью современного производства, развивающегося в соответствии с глобальными экономическими и технологическими тенденциями, а также отсутствием достаточного количества разработок в данной сфере, отвечающих современным запросам российского общества.

**Состояние научной разработанности проблемы.** Исследуемая проблема в целом является практически не разработанной в литературе, однако те или иные ее аспекты: управленческие, кадровые, социальные, психологические, изучались отечественными и зарубежными авторами.

Вопросы управления карьерой работника разрабатывались еще в начале XX-го века в русле концепций научной организации труда и рациональной бюрократии, предполагающих совершенствование «экономического человека», реагирующего в наибольшей мере на материальные стимулы и целенаправленно продвигающего по иерархической лестнице (Ф. Тэйлор, Г. Эмерсон, М. Вебер, А.А. Богданов)<sup>2</sup>.

Вторая волна исследований связана с достижениями концепций «человеческих отношений» и поведенческих наук, предполагающих изменение мотивации, связанной с карьерным продвижением (Э. Мэйо, П. Блау, Р. Мертон, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор)<sup>3</sup>.

Данные концепции основаны на понятии организации как социальной системы, в которой человек занимает особое место социализируемого субъекта, активного в плане карьеры, обладающего потребностями и устремлениями. Недостатком данного подхода является оторванность от целевых установок менеджмента организации, хотя анализ социальных и психологических факторов, классификация потребностей, заслуживает внимания.

Современные исследования проблемы управления карьерой в социокультурной среде организаций связаны с концепциями социального менеджмента (П. Друкер, Л.И. Евенко, А.П. Егоршин, К. Мацусита и др.)<sup>4</sup>, сочетающего в себе достижения теории управления и социальных наук, нацеленных на построение успешной карьеры каждого работника.

В зарубежной науке в настоящее время сформировались два основополагающих научных подхода к вопросам управления карьерой. С одной стороны, управление карьерой связывается с реализацией человека как личности в течение всей его жизни (К. Омаэ, А. Морита, Б. Роджерс, Т.

---

<sup>2</sup> См.: Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. - М., 1989. - кн. 1.2.; Вебер М. Избранные произведения. - М., 1990.; Тэйлор Ф. Научная организация труда // Управление - это наука и искусство. - М., 1992.; Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Пер. с англ. - М.: Экономика. 1992. и другие.

<sup>3</sup> См.: Блау П. Исследование формальных организаций // Американская социология. Перспективы, проблемы. Методы. - М., 1972.; Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. - СПб: Евразия. 1997.; Мертон Р. Явные и латентные функции // Американская социологическая мысль. Тексты. - М., 1996. и другие.

<sup>4</sup> См.: Ансофф И. Стратегическое управление. - М.: Экономика. 1989.; Друкер Питер. Эффективный управляющий. М., 1994.; Мацусита К. Сигото-но юмэ, кураси-но юмэ. СэП-ко-о уму дзигекан (Мечты на работе, мечты в жизни. Мой взгляд на предпринимательство, которое рождает успех) / Пер. с яп. -М.,1986. и другие.

Ишикава)<sup>5</sup>, а управляющее воздействие осуществляется рядом субъектов, таких, как: организация, общество, государство, гражданин. В этом случае усложняются степень воздействия и степень ответственности. Методологической основой данных воззрений являются теории развития карьеры.

В наших условиях реализуется другая концепция, представленная в зарубежной науке такими авторами, как: М. Вудкок, Д. Фрэнсис, Т. Санталайнен, Э. Воутилайнен<sup>6</sup> и в отечественной науке - Ю.Г. Одеговым, П.В. Журавлевым, В.В. Травиным, В.А. Дятловым, С.В.Шекшней<sup>7</sup>. Указанные авторы интерпретируют «управление карьерой» прежде всего в организационном контексте. Индивид, реализующий карьеру, рассматривается как человек, взаимодействующий с организацией, организация же должна бороться со всевозможными проблемами карьерного роста. Основой этих взглядов являются теории карьерных кризисов и стадий трудовой жизни.

Таким образом, все существующие теории, в которых рассматривается управление карьерой, можно свести к двум группам. Первая группа связана с общими методологическими подходами социологии управления и менеджмента: формальные теории (Ф. Тэйлор, М. Вебер); теории человеческих отношений и поведенческих наук (П. Блау, А. Маслоу, Э. Мэйо); системные теории (П. Друкер, Л.И. Евенко). Вторая группа определена с учетом специфики рассматриваемой проблемы на уровне научных исследований по управлению карьерой. Сюда можно отнести: теории развития карьеры (Б. Роджерс, Т. Ишикава), теории карьерных кризисов (М. Вудкок, Д. Фрэнсис); стадий трудовой жизни (Ю.Г. Олегов, П.В. Журавлев).

Подобные вопросы, хотя они и не имели в комплексе названия «управление карьерой», рассматривались отечественными авторами в доперестроечный период. К ним относятся составляющие планирования и управления карьерой: технология оценки качеств работника, аттестация кадров, комплектование кадров, конкурсный отбор и т.д. Наиболее значимыми являются исследования А.И. Пригожина, А.М. Омарова, А.К. Гастева, В.С. Гороховского, Л.В. Ивановской, В.С. Манькова<sup>8</sup>. Вместе с тем эти работы носили отпечаток государственной идеологии.

Активно изучались в отечественной литературе вопросы, связанные с проблемой реализации профессионально-квалификационного продвижения,

<sup>5</sup> См.: Морита А. Сделано в Японии: История фирмы «Сони». - М.: Прогресс, 1990.; Rogers B. Careers Education and Guidance. - Cambridge, 1984. - Р. 8.; Jshikawa T. Vocational Training. - Tokio. 1987. - № 76. и другие.

<sup>6</sup> См.: Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя - практика / Пер. с англ. - М.: Дело ЛТД, 1994.; Ниссенен Й., Воутилайнен Э. Время руководителя: эффективность использования. - М.: Экономика. 1988.; Санталайнен Т. Управление по результатам / Пер. с фин. - М.:Логресс. 1993.

<sup>7</sup> См.: Олегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. - М.: Финстатинформ, 1997.; Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: Дело, 1995.; Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 1997.

<sup>8</sup> См.: Пригожий А.И. Социологические аспекты управления.- М., 1974; Омаров А.М. Руководитель. Размышления о стиле управления.- М.: Политиздат, 1987.; Гороховский В.С. Аттестация руководящих кадров - фактор повышения производительности труда в производстве // Социально- экономические факторы повышения производительности труда.- Л.. 1983.; Ивановская Л.В. Анализ и проектирование кадрового обеспечения системы управления машиностроительным предприятием. - М". МИУ, 1989. и другие.

такие как: социальная эффективность, социальные показатели, социальное развитие коллектива (В.И. Герчиков, Е.Г. Аносенков, Б.П. Кутырев, Б.С. Вайнштейн, Р.С. Немов)<sup>9</sup>. Данные результаты актуальны при определении социальных последствий применения методов управления карьерой.

В настоящее время в отечественной науке появляются исследования, которые однозначно подчеркивают необходимость внедрения на предприятия управления карьерой как системы высокоэффективных методов работы с людьми (Э.Е. Старобинский, Н. Гаузнер, А.П. Егоршин, М.В. Грачев)<sup>10</sup>.

Рассматривая управление карьерой в организации, отечественные авторы часто проводят сравнительный анализ' применения методик планирования в таких странах как США и Япония, причем предпочтение отдается японскому стилю управления как более гибкому и социально направленному (Л.И. Евенко, Ч. Макмиллан, А.П. Егоршин, А.М. Курицин)".

Работы современных авторов (С.В. Шекшня, А.Я., А.П. Егоршин, Г. Десслер, Г.В. Шекин) посвящены проблемам управления карьерным ростом, таким, как: этапы карьеры, структура карьеры работника, особенности и методика планирования карьеры, работа с кадровым резервом, определение характеристик будущих руководителей, подготовка и реализация планов развития карьеры. В порядке взаимодействия с динамикой культуры группы (организации) карьера интерпретируется в теории Э. Шейна<sup>12</sup>.

Рассматриваемая проблема нашла отражение в ряде диссертационных исследований, где карьера анализируется с точки зрения методологии различных наук: социологии управления, экономической социологии, педагогики, философии и др. Проблемам карьеры женщин в органах исполнительной власти посвящено исследование В.Н. Орловой<sup>13</sup>. В этой работе используются методологические подходы социологии и управленческих наук, наибольшее внимание уделяется социальному и личностному аспектам проблемы карьерного роста. Карьера государственных служащих рассматривается в диссертации И.Г. Васильева<sup>14</sup>; подчеркивается значительная роль управления карьерой для функционирования государственных служб. Л.А.

<sup>9</sup> См.: Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. Методология с позиций практики. - Новосибирск: Наука, 1984.; Аносенков Е.Г., Кутырев Б.П. Эффективность и границы социального планирования / Экономика и организация промышленного производства. - М.: 1974. № 6. - С. 141-153.; Немов Р.С. Социально- психологический анализ деятельности коллектива. - М.: 1984. и другие.

<sup>10</sup> См.: Грачев М.В. Суперкадры: управление персоналом и международные корпорации. - М.: Дело. 1993.; Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Организация управления персоналом на предприятии. - М.: ГАУ. 1994.; Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. - М.: АО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 1995. и другие.

<sup>11</sup> См.: Егоршин А.П. Управление персоналом. - 2-е изд. - Н.Новгород: НИМБ, 1999.; Курицын А.М. Секреты эффективной работы: опыт США и Японии для предпринимателей и менеджеров. - М., 1994.; Макмиллан Ч. Японская промышленная система / Пер. с англ. - М.:Прогресс. 1988. и другие.

<sup>12</sup> Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ., под ред. В.А.Спивака. - СПб: Питер, 2002.

<sup>13</sup> Орлова В.Н. Карьера женщин в региональных органах исполнительной власти: особенности, факторы управления/Дисс. ...канд.соц.наук. -Орел. 2001.

<sup>14</sup> Васильев И.Г. Карьера как фактор профессионального развития государственных служащих / Дисс. ...канд.соц.наук. - М.: 1999.

Кардаш, Л.А. Кудринская<sup>15</sup>: в своих исследованиях уделяют главное внимание экономическому аспекту проблематики управления карьерой. Л.А. Кардаш анализирует карьеру руководителей, Л.А. Кудринская - выпускников технических вузов. В.В. Макеев<sup>16</sup> исследовал специфику и характерные особенности политической карьеры. В исследованиях О.М. Симановской и Л.А. Магальник<sup>17</sup> карьера анализируется с позиций педагогики. О.М. Симановская изучила карьеру учителя средней общеобразовательной школы; Л.А. Магальник - карьеру менеджера образовательного учреждения. В работе Д.С. Круглова<sup>18</sup> рассматриваются пути карьерного роста менеджера, занимающегося разработкой и реализацией стратегии, выявляются связанные с этим проблемы и противоречия. Таким образом, в современных диссертационных исследованиях рассматриваются проблемы и противоречия, специфика карьеры: руководителей, политиков, инженеров, женщин, учителей, однако не изученными остаются вопросы управления карьерой, реализуемые во внутренней социокультурной и организационной среде отечественных промышленных предприятий.

В целом, не разработаны вопросы оптимизации творческого потенциала коллективов предприятий, организационных структур за счет использования методов управления карьерным ростом, методы и приемы планирования карьеры с точки зрения реализации их активным управляющим субъектом - организацией на отечественных промышленных предприятиях.

**Проблема исследования** является отражением в социологии управления противоречия между потребностями внедрения на отечественные промышленные предприятия новых методов управления карьерой, способов продвижения персонала, отвечающих творчески-интеллектуальным тенденциям развития общества и факторами социокультурной среды предприятий, затрудняющими данные нововведения.

**Цель и задачи исследования.** Цель диссертационной работы: выявление специфики управления карьерой в социокультурной среде отечественных промышленных организаций на эмпирическом материале г.Наб.Челны, Республики Татарстан.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- определить теоретико-методологическую и предметную рамки, основные научные подходы к исследованию;
- на основе сравнительного анализа теорий и концепций: стратификационных, психологических, тендерных, поведенческих, - выявить факторы социокультурной среды, взаимосвязанные с системой управления карьерой, определить характер их воздействия;

<sup>15</sup> См.: Кардаш Л.А. Социально-ориентированная система управления карьерой руководителей в крупной финансовой компании / Дисс. ...канд.соц.наук. - СПб, 2000; Кудринская Л.А. Профессиональная карьера выпускника технического вуза /Дисс.... канд.соц.наук. - Новосибирск, 1995.

<sup>16</sup> Макеев В.В. Политическая карьера / Дисс. ...канд.соц.наук. - Ростов н/Д, 2000.

<sup>17</sup>См.: Симановская О.М. Организационно - педагогические условия управления профессиональной карьерой учителя средней общеобразовательной школы / Дисс. ...канд.соц.наук. - СПб,1998.; Магальник Л.А. Организационно- педагогические условия управления карьерой менеджера образовательного учреждения / Дисс. ...канд.соц.наук. - Иркутск: Изд-во Иркут.гос.пед.ун-та, 2001.

<sup>18</sup> Круглов Д.С. Карьера стратегического руководителя / Дисс. ... канд.соц. наук.- Саратов, 2000.

- уточнить содержание базовых понятий исследуемой проблемы;
- на основе анализа типовых схем продвижения и замещения персонала, «моделей карьеры», исследованных в литературе, данных социологического опроса и анализа документов выявить способы продвижения, реализуемые на отечественных производственных предприятиях, их соответствие социокультурной ориентации персонала и организационной среде профессионально-квалификационных групп.

- изучить методы управления карьерой, применяемые на предприятиях, определить проблемы их реализации в социокультурной среде, факторы, затрудняющие, внедрение новых методов, разработанных ведущими теоретиками социологии и менеджмента;

- определить параметры и способы достижения эффективности управления карьерой, смоделировать систему управления карьерой как единый комплекс компонентов: социальных, культурных, управленческих, корпоративных.

- определить способы и проблемы внедрения системы управления карьерой на отечественные производственные предприятия.

**Объект исследования:** социокультурная среда производственных предприятий (организаций) г. Набережные Челны.

**Предмет - - исследования:** управление профессионально-квалификационным продвижением в производственных организациях.

**Методологические основы исследования.** В качестве теоретико-методологических основ исследования применены системный и комплексный подходы. Посредством системного подхода (Р. Уотерман, Т. Питере, А.П. Егоршин) проанализированы составляющие компоненты системы: социальные, управленческие, экономические в их взаимозависимости, с учетом факторов внешней и внутренней среды организации. Комплексный подход (В.А. Ядов, А.Я. Кибанов, А.И. Пригожий) позволил изучить во взаимосвязи и взаимообусловленности разноплановые понятия проблематики с использованием методов исследования других наук: социологии управления, кадрового менеджмента, психологии управления, изучающих те же проблемы.

Для выявления факторов социокультурной среды, взаимодействующих с системой управления карьерой применен социокультурный научный подход (С.Г. Кирдина, Н.И. Лапин, Р. Линтон). Посредством данного подхода проанализированы противоречивые компоненты внутренней среды организации: социальные, деятельностные, ценностные, нормативные; рассмотрены сложные взаимоотношения личности, групп и социума.

Для определения теоретико-методологической и предметной рамок исследования применен рамочный анализ (Э. Гофман)<sup>19</sup>, который дал возможность обозначить методологические и дисциплинарные границы, в пределах которых находится «поле» нашего исследования.

Помимо рассмотренных научных подходов в качестве теоретико-методологических основ исследования применен ряд частнонаучных

<sup>19</sup> Gofman I. Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience.- Boston. 1974.



концепций: социального менеджмента, психологии управления, теории развития карьеры, стадий трудовой жизни и карьерных кризисов, социальной и профессиональной стратификации, социальной мобильности, организационной культуры, тендерных теорий.

С целью понять социальную составляющую предмета исследования, применена концепция понимания М. Вебера, предполагающая субъективную процедуру вчувствования в предмет исследования, а также построение идеальных типов.

**Эмпирические источники и методы исследования.** В исследовании были использованы методы анкетирования, экспертного опроса, анализа документов, а также вторичный анализ данных. Автором было опрошено 33 эксперта и 208 респондентов на промышленных предприятиях г. Набережные Челны (2000-2001 гг.); для вторичного анализа были выбраны данные социологических исследований, проведенных на предприятиях В.В. Щербиной, В.Ю. Родиной, А.К. Зайцевым, В.И. Герчиковым; были проанализированы личные карточки работников (Т-2), схемы организационных структур предприятий, штатное расписание, анкеты и протоколы аттестации и т.д.

**Научная новизна исследования** состоит в том, что:

- выявлены факторы взаимодействия социокультурной среды организации и управления карьерой: социальные ориентации, предпочтения, ценности статусных групп, корпоративная культура, социальная мобильность, организационная структура и схемы продвижения, социально-психологический климат в коллективе;

- определены: уровень соответствия способов продвижения и замещения персонала типам организационных структур, ориентации социальных групп; организационная основа для внедрения системы управления карьерой на отечественные промышленные предприятия; намечены пути достижения взаимовыгодного сотрудничества социальных субъектов и организации;

- рассмотрены возможности адаптации зарубежных управленческих моделей и методов управления карьерой на отечественные предприятия, выявлены причины низкой эффективности используемых методов: слабая мотивация, устаревшая система нормирования труда, использование формализованных приемов оценки персонала, слабые коммуникации между кадровыми службами и персоналом, бюрократизм, отсутствие квалифицированной помощи работникам по планированию их карьеры;

- сконструирована модель взаимозависимых факторов (социальных, организационных, управленческих), посредством которой возможно внедрение подсистемы управления карьерой на предприятия.

**Положения диссертации, выносимые на защиту:**

- адекватным теоретико-методологическим подходом при изучении управления карьерой в условиях социокультурной среды отечественных предприятий являются теории развития карьеры;

- наибольшее влияние на управление карьерой оказывают следующие факторы социокультурной среды: социальный статус, ориентация и ценности социальной группы, социальная мобильность, общие ценности, корпоративный

дух, мотивы, побуждающие людей творчески реализовывать себя в труде, социально-психологический климат в коллективе;

- в социальной ориентации и стереотипах мышления персонала присутствуют, с одной стороны: склонность к непрерывному обучению и развитию, коллективным формам работы, потребность реализации социальной справедливости в организации и обществе, с другой: стремление к построению карьеры по вертикали, недооценка специализации и значимости высокопрофессионального труда, косность и нежелание что-либо менять, «кумовство», вялость, апатия;

- иерархические организационные структуры, функционирующие на большинстве исследованных предприятий, соответствуют способам профессионально-квалификационного продвижения, таким, как: «Трамплин» и система профессионально-квалификационного продвижения работников («СПКПР»); перспективным является переход к способам продвижения с приоритетом горизонтальной мобильности («Лестница», «Змея»);

- современные методы управления карьерой не находят широкого применения на предприятиях, вместо этого применяется система профессионально-квалификационного продвижения и замещения, основанная на методах формирования кадрового резерва по результатам аттестации;

- основными факторами, затрудняющими внедрение на отечественные предприятия новых методов, разработанных ведущими теоретиками и практиками менеджмента, являются: консервативная социокультурная среда предприятий, застой в организационных структурах, приоритет социально-поведенческих норм над творчески-созидающим потенциалом персонала. Система управления карьерой должна рассматриваться как ресурс оптимизации социокультурной среды современного отечественного предприятия.

### **Теоретическая и практическая значимость исследования.**

Разработанные автором положения по оптимизации социокультурной среды посредством использования и адаптации управленческих методов, выделение междисциплинарных характеристик является важной для дальнейших научных разработок в области социологии управления.

Выводы и результаты исследования могут быть применены: для совершенствования системы управления персоналом на предприятиях, в деятельности кадровых служб и агентств; в образовательном процессе в высших учебных заведениях в курсах социологии управления, социальной психологии, управления персоналом и менеджмента.

### **Апробация результатов исследования.**

Основные результаты настоящего диссертационного исследования были положены в основу докладов автора на III международной научной конференции «Язык. Культура. Деятельность: Восток-Запад». - Наб. Челны, 2002), Всероссийской научной конференции «Управление организационным поведением в условиях современного российского предприятия» (Наб. Челны, 2001) и отражены в публикациях автора.

Основные положения работы обсуждались на теоретическом семинаре кафедры государственного управления, истории и социологии Казанского

государственного технологического университета (КГТУ) (2003г.). Диссертация обсуждена на заседании кафедры ГУИС КГТУ 17 октября 2003 г. и рекомендована к защите.

Диссертационная работа включает введение, три главы, заключение, список литературы и приложения.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Во *Введении* обосновывается актуальность проблемы исследования, формулируются цель и задачи диссертации, излагаются положения, выносимые на защиту, определяется научная и практическая значимость и апробация результатов, раскрываются методология и научная новизна исследования.

Первая глава *Теоретико-методологические основы изучения проблемы управления карьерой в условиях социокультурной среды отечественных предприятий* посвящена определению методологических и предметных рамок изучения способов управления, социологической интерпретации основных понятий, теоретическому обоснованию собственной методологической позиции, предполагающей рассмотрение управления карьерой как ресурса для изменения социокультурной среды промышленного предприятия.

В первом параграфе первой главы *Научные подходы к исследованию проблемы управления карьерой* обосновывается использование системного подхода в качестве теоретико-методологической рамки исследования и дается анализ теорий и взглядов в управленческом аспекте. В качестве предметной рамки исследования определена социология управления, т.к. изучение социальной составляющей проблемы и применение методики социологического исследования необходимо для конструирования оптимальных методов управления в данной социокультурной среде.

Только в рамках социологии управления можно провести системный анализ факторов социокультурной среды, влияющих на методы управления и определить уровень их воздействия на подсистему управления карьерой.

Для определения теоретико-методологической и предметной рамок исследования сделан анализ научных подходов к проблеме в исторической ретроспективе.

Управление карьерой рассмотрено в рамках общеметодологических подходов: тэйлоризма, «человеческих отношений» и поведенческих наук, социального менеджмента, отмечены их достижения и дается критика. Для рассматриваемой проблематики важными являются: теории, доказывающие необходимость развития индивида в процессе карьерного роста, концепции, отмечающие необходимость активного управляющего воздействия организации на развитие субъектов.

Здесь понятия «карьера» и «управление карьерным ростом» рассмотрены в рамках развития теоретических подходов к управлению и сделаны выводы с позиции социологии управления, которые кратко можно определить так: одной из главных задач организации является построение успешной карьеры каждого работника, обеспечение приоритета социальных целей управления.

Дана критика теорий стадий трудовой жизни и кризисов карьеры. Хотя данные теории большое внимание уделяют психологическим и социальным проблемам карьерного роста, они являются слабыми в аспекте разработок управления карьерой с позиции активного управляющего субъекта - организации.

В качестве перспективного теоретического направления выбраны теории развития карьеры, рассматривающие карьерный рост как процесс самореализации личности в ходе ее жизнедеятельности.

Во втором параграфе первой главы *Концептуализация факторов со1(иокультурной среды* выполнен анализ факторов социокультурной среды, взаимосвязанных с системой управления карьерой. С целью определения типа социокультурной среды современных отечественных производственных предприятий применен социокультурный подход (С.Г. Кирдина, А.С. Ахизер, Н.И. Лапин). Все понятия уточнены относительно различных аспектов внутренней среды организации.

Социокультурная среда организации определена как нормативное пространство, в котором сотрудники исполняют формальные и неформальные роли, осуществляют свою деятельность. В применении к внутренней среде организации, культурный компонент в наибольшей мере ассоциируется с ценностями, нормами, традициями, создающими духовную среду корпорации, социальный, же сопряжен с действиями социальных субъектов, в т.ч. в ходе осуществления ими управленческой деятельности.

Для выявления коллективных ценностных ориентации работников в аспекте организационной культуры применено положение Э.Шейна об основных идеях, разделяемых членами группы.

Выбор концептуальных групп (тендерные теории, концепции социальной стратификации и мобильности, психологические теории) обоснован влиянием на «карьеру» и «управление карьерой» следующих социокультурных факторов: 1) половозрастные характеристики социокультурных групп; 2) социальный статус субъектов и социальная мобильность в системе профессионально-квалификационного продвижения; 3) личностные характеристики субъектов, реализующих карьеру.

На основе комплексного анализа с применением научных методов вышеуказанных концептуальных групп проанализированы разноплановые факторы социокультурной среды, определен характер их влияния на управленческие и социальные процессы.

В качестве приоритетных факторов обозначены следующие: социальный статус, престиж, профессия, ориентации социокультурной группы, социальная мобильность, корпоративная культура, общие ценности, корпоративный дух, мотивы, побуждающие людей творчески реализовывать себя в труде, социально-психологический климат в коллективе. В качестве второстепенных по значимости факторов определены: психическое развитие личности, тендер и неравноправие мужчин и женщин при реализации карьерного роста, психические процессы, влияющие на карьеру.

Тендерный подход использовался для определения факторов, которые могут затруднять карьеру работающих женщин. В то же время обнаружены противоречия положений тендерных теорий с социологическими концепциями стратификации.

Рассматривалась возможность применения в управлении карьерой психологических методов; анализировались характеристики, оказывающие прямое воздействие на развитие персонала, взаимосвязанные с карьерой работников. На этой основе выявлена взаимосвязь между психическими характеристиками личности и управлением карьерой, возможности индивида к самостоятельным действиям по планированию своей карьеры, психологические проблемы управления карьерой.

С целью выявления управленческих методов, используемых для оптимизации творческого потенциала тех или иных социокультурных групп, обозначены критерии, по которым можно определить принадлежность индивидов, реализующих карьеру, к тем или иным статусным группам. В рамках концепции социальной стратификации обозначена в качестве значимой для анализа проблем управления карьерой типология социокультурных групп, определяемых критерием профессиональной принадлежности, т.е. разделение на страты по профессиональному признаку. Обозначено, что социальный статус и социальная принадлежность работников оказывают влияние на профессиональные предпочтения и возможность реализации карьеры.

В рамках социологических теорий анализировалась взаимосвязь социальной мобильности и карьерных продвижений. В связи со стабилизацией стратификационной иерархии в современном российском обществе сделан вывод о возрастании преемственности в профессиональных стратах, доказывается необходимость горизонтальных ротаций. Усиление социальной мобильности определено в качестве благоприятного фактора, смягчающего социальные конфликты в обществе и коллективе предприятия, а система продвижения может рассматриваться как средство усиления социальной мобильности.

В третьем параграфе первой главы *Основные понятия управления карьерой* уточнялось содержание базовых понятий исследуемой проблемы. Анализировались следующие понятия: «карьера», «трудовой путь», «управление карьерой», «планирование карьеры», «профессиональная карьера», «внутриорганизационная карьера», «цели карьеры», «карьера как процесс».

Проанализированы интерпретации понятия «карьера» в отечественной науке, дано авторское определение «карьеры», рассматриваемой как реализации призвания человека в жизни, предполагающей включенность субъекта в профессиональную деятельность организации и постоянное совершенствование его навыков, способностей, накопление опыта, отождествление с группой.

В рамках эвристических теорий в социологии (Г. Штомпка) отмечено значение для современных организаций творческого подхода, связанного с научно-техническим прогрессом и адекватного восприятия субъекта как

человека познающего, испытывающего потребность в построении своей карьеры как в рамках отдельно взятой организации, так и общества в целом.

При анализе типов «карьеры», обосновано, что представления, сложившиеся в отечественной литературе, характерные для понятия «трудового пути», частично перешли на понятие «профессиональной карьеры». Исходя из задач исследования более значим анализ внутриорганизационной карьеры, нежели профессиональной. Обоснована необходимость рассмотрения горизонтального и вертикального типов продвижения во взаимосвязи со структурной формой организации, отмечена специфика данных типов продвижения.

При рассмотрении проблемы управления карьерой обозначены противоречия научных подходов, которые можно выразить как противопоставление «западной» и «восточной» моделей. Для отечественной науки характерно тяготение к восточной модели управления персоналом, способы продвижения рассматриваются в рамках профессиональной и внутриорганизационной типов карьеры. Поэтому западные управленческие методы, описываемые в отечественной литературе необходимо адаптировать к реалиям наших предприятий.

Рассматривая проблему отношения личности к карьере, можно сделать вывод, что индивид не способен в полной мере планировать и реализовать свою карьеру без поддержки организации, которая свое управляющее воздействие должна осуществлять, развивая у работников профессиональные качества высокого порядка.

Проанализированы противоречия в интерпретации понятия «карьера как процесса», касающиеся как содержания последнего, так и его временных параметров. Процессы карьерного роста развиваются в динамичной социокультурной среде, в ней же осуществляется движение и развитие персонала. Важная задача организации - сделать эти процессы планируемыми. Система управления карьерой может рассматриваться в качестве инструмента, который позволит с максимальной эффективностью реализовывать указанные процессы в конкретно определенные сроки.

Дана критика трактовки в литературе целей карьеры, которые детализированы, однако не рассматриваются вопросы реализации жизненного призвания человека. Отмечена важность осознания каждым индивидом цели своей деятельности в динамичной социокультурной системе, коллективе, обществе. Цели карьеры работника и цели фирмы должны совпадать. В этом случае повышается роль группизма и коллективных форм мышления.

Сделан анализ интерпретаций понятия «планирование карьеры», которые не противоречат друг другу» а лишь рассматриваются под разным углом зрения. По мнению автора, для определения указанного понятия необходимо использовать ситуативный подход (Н. Кунц, О. Доннел С), означающий корректировку долгосрочных планов в соответствии с изменившимися обстоятельствами.

Дан сравнительный анализ понятий «управление карьерой» и «планирование карьеры». Последнее предполагает определение целей,

реализацию и корректировку плана. «Управление карьерой» - более общее понятие, означающее реализацию управляющего воздействия на персонал организации и процессы, связанные с профессионально-квалификационным продвижением и развитием персонала, включая: подбор, наем, оценку, обучение работников, мотивацию и организацию труда.

Вторая глава *Профессионально-квалификационное продвижение и методы управления карьерой на промышленных предприятиях* посвящена практической реализации способов управления карьерой. Анализируются схемы продвижения и замещения персонала, методы управления карьерой на материале производственных организаций г. Наб. Челны. Социальный аспект проблемы рассматривается на материале анкетного опроса работников: руководителей, ИТР, специалистов, служащих, рабочих.

В первом параграфе второй главы *Профессионально-квалификационное продвижение социальных субъектов в аспекте типовых моделей карьерного роста* теоретические положения проанализированы применительно к ситуации на производственных предприятиях города. Для получения представления об объекте исследования специфика промышленных предприятий города рассмотрена в разрезе социально-экономических характеристик и динамики этих изменений с использованием статистики.

Общая тенденция характеризуется преобладанием предприятий частной формы собственности, сокращением удельного веса промышленных предприятий в структуре экономики, быстрыми темпами сокращения численности работников на государственнообразуемых предприятиях, значительными размерами их кредиторской задолженности, низкими темпами роста и размерами заработной платы.

Отмечена национальная специфика социокультурной среды г.Набережные Челны в сравнении с другими городами России. В то же время обосновано, что политика управления людьми, осуществляемая на государственнообразуемых промышленных предприятиях, сохранила остатки культуры, централизованно внедряемой еще в годы советского строя и общие особенности характерны как для предприятий в Республике Татарстан, так и в других регионах России. Выявлено, что приоритеты и ценности национальных групп по отношению к вопросам карьеры в целом не имеют явных отличий, что отразилось в опросах респондентов, т.е. социокультурная среда на данном этапе зависит от других показателей и более важным является рассмотрение единых традиционалистских ценностей и мотиваций.

Типовые схемы продвижения и замещения персонала, «модели карьеры», исследованные в литературе: вертикальный, горизонтальный типы; «трамплин», «змея», «лестница», «перепутье», система профессионально-квалификационного продвижения работников, система расширенных ротаций, - проанализированы в проекции к организационной и социокультурной среде производственных предприятий.

Обосновано, что для внедрения новых способов продвижения («лестница», «змея») требуется адекватная корпоративная культура и наличие организационных структур органического типа, «СПКПР», «трамплин», в

данных условиях наиболее экономично реализующие способы замещения персонала, подходят крупным промышленным предприятиям с иерархической структурой управления.

Типовой схемой, на которой основан карьерный рост работников на отечественных предприятиях, определена система профессионально-квалификационного продвижения работников («СПКПР»), которая при существующих организационных условиях позволяет быстро формировать резерв сотрудников, способных работать в бюрократической структуре. Основой данной схемы продвижения является формирование кадрового резерва, профессиональное обучение и карьерный рост в рамках своей профессии.

Как выяснилось в ходе исследования, приоритет вертикального перемещения связан, с одной стороны, с выполнением производственных заданий, которые жестко привязаны к функциональным подсистемам менеджмента в разветвленной структуре иерархического типа; а с другой - с социальными стереотипами мышления работников, их культурной идентичностью.

Рассмотрена ориентация социокультурных групп на различные способы продвижения, которая в целом зависит от следующих факторов: социальный статус, образование, социальные и духовные ценности, уровень восприятия и психические процессы личности.

Выявлено присутствие в сознании работников стереотипа о зависимости успеха карьеры от вертикального перемещения вверх. Желание профессионального роста по горизонтали является слабо выраженным или отсутствует, нет четкого представления о понятии «планирование карьеры».

Обозначены различия в ориентации на те или иные способы продвижения разных статусных групп. При существующих организационных структурах промышленных предприятий оптимальными способами продвижения с учетом фактора стратификации являются: для руководителей высшего, среднего звеньев управления - «трамплин», «лестница», руководителей низшего звена управления - «трамплин», «перепутье», для служащих - «трамплин», для ИТР, специалистов - «лестница», для рабочих - «СПКПР».

Данные анализировались также по тендерному критерию. Определено, что значительной разницы при выборе указанных приоритетов между ними не обнаружено. Обосновано, что проблема карьеры женщин на отечественных предприятиях определяется не столько менталитетом, сколько мотивацией женщин, вынужденных разрываться между домом, семейными обязанностями и карьерой.

Рассматривались способности работника правильно оценивать свой потенциал, целесообразно планировать свою карьеру. Выяснилось, что примерно половина работников всех категорий это сделать не в состоянии.

Вертикальный тип продвижения, который в современной литературе получил наименование «трамплин», а в практической деятельности исследуемых предприятий носит название «СПКПР», требует трансформации в



соответствии с современными тенденциями развития социально-экономической системы.

Во втором параграфе второй главы *Методы управления карьерным ростом: содержание и социальные проблемы их реализации* осуществлен анализ управленческих методов, применяемых для реализации системы профессионально-квалификационного продвижения на промышленных предприятиях.

Определено, что традиционный тип социокультурной среды, выявленный на промышленных государственнообразуемых предприятиях г.Н.Челны находит подтверждение в характеристиках культуры, особенности которой рассмотрены в аспекте положений об общих идеях, разделяемых группой (Э.Шейна). Поведенческие стереотипы, склад мышления, ментальность в целом отражаются в сознании работников: неудовлетворенностью организацией, руководством; отсутствием творческой устремленности, слабой личной ответственностью, скованностью в том случае, если нужно проявлять инициативу; желанием как можно дольше удерживаться на одном рабочем месте; сильным беспокойством или озабоченностью своим материальным положением; апатией, недоверием руководству и кадровым службам; отсутствием веры в эффективные перемены и в тот факт, что сам можешь участвовать в них и что-либо кардинально менять.

Групповые нормы отражают стремление работников придерживаться формальных правил и вследствие этого, характеризуются низкой мотивацией к творческому труду. В то же время желание усиления мотивации за счет повышения своей квалификации, роста своих возможностей является выраженным. Взаимопонимание основано на коллективной ментальности. Отождествление с командой ассоциируется в сознании менеджеров через призму неформальных отношений; одновременно, наблюдается склонность к формализму в работе и отношениях с людьми. В целом руководителям всех звеньев управления трудно переключиться на новые культурные ценности.

Управленческие методы проанализированы с точки зрения управленческой и социальной составляющих. Выявлено, что приоритетным методом, применяемым на отечественных производственных предприятиях, является метод формирования кадрового резерва по результатам аттестации. Методы управления карьерой, рассматриваемые в современной исследовательской литературе, не находят широкого применения в практике предприятий. Групповые сессии, тренинги, деловые игры, тестирование, анкетирование, стажировки, элементы планирования карьеры, нашедшие отражение в аттестационных листах, - применяются в организациях, однако не получили распространения. Указанные методы не являются планируемыми процедурами, реализуемыми в рамках системы управления. Отсутствует регулярность проведения всех этих мероприятий, не составляются планы карьерного роста.

Аттестация на отечественных предприятиях выполняет функции фиксации профессиональной квалификации персонала, контроля его трудовой деятельности, определяет претендентов для кадрового резерва и является

необходимым звеном для осуществления профессионального отбора, официального выдвижения кандидатур на должности в соответствие со штатным расписанием организации. Недостатки аттестации связаны с методикой ее проведения и формальностью процедуры.

В теоретическом плане анализировались следующие методы управления карьерой: формирование кадрового резерва; метод кривых карьеры; система «троп»; метод перспективной профессиональной поддержки.

Методы управления карьерой, рассмотренные в литературе не всегда могут успешно реализовываться в социокультурной среде предприятий. Выявлены проблемы, затрудняющие реализацию данного процесса: отсутствие мотивации у кадровых работников реализовывать новые методы, устаревшая система нормирования труда, использование формализованных приемов оценки персонала, недостаток информационных потоков, слабые коммуникации между кадровыми службами и персоналом, недоверие работников к этим структурным единицам, нет связи между обучением и системой профессионально-квалификационного продвижения.

При построении своей карьеры работникам, по данным опроса, приходится преодолевать значительные трудности и препятствия: неправильная оценка труда организацией (27%); волокита, бюрократизм, слишком много ненужных бумаг\*(19%); отсутствие службы, которая бы квалифицированно занималась планированием карьеры работников (24%); несправедливость начальников (10%); недостаток знаний, профессиональной компетенции (14%); ограниченность вакантных мест, на которые хотелось бы попасть (15%). Конфликтам (1%) и факторам конкуренции (4%) не придается особого значения, за исключением ситуации у руководителей (22% руководителей высшего и среднего звена управления, 11 % руководителей низшего звена управления) В высшем руководящем эшелоне обостряется проблема дефицита вакантных мест, которые хотелось бы занять управленцам (32%). Рабочие в наибольшей мере озабочены бюрократизмом, излишним бумаготворчеством и несправедливой оценкой их труда, служащие - несправедливостью начальников и необъективной оценкой их вклада в общее дело фирмы. Специалистов больше всего волнует отсутствие квалифицированной помощи по планированию своего карьерного роста и формализованность организационных процессов в фирме.

Работники для развития своей карьеры не могут получить квалифицированную помощь специалистов ввиду отсутствия данной подсистемы управления. В то же время способы продвижения и замещения персонала, методики кадровой работы, реализуемые на отечественных предприятиях не соответствуют тенденциям развития динамичного рынка, диктующего жесткие условия существования. Данное несоответствие создает ряд проблем: падение объема продаж, убытки, низкая инновационная активность, отставание от международных аналогов в области качества.

Таким образом, внедрение на отечественные предприятия новых методов управления карьерой, разработанных ведущими теоретиками и практиками управленческой науки, затруднено факторами социокультурной среды, такими,

как: социальные ориентации и стереотипы мышления персонала, сформированная культура организации. Оптимизацию творческого потенциала коллективов предприятий можно осуществить путем внедрения системы управления карьерой, что будет способствовать трансформации социокультурной среды в направлении либерализации

В главе третьей *Социальная эффективность управления карьерой в производственных организациях и способы ее достижения* проанализированы условия социокультурной и организационной среды, при которых может быть реализован механизм системы управления карьерным ростом, обозначены ее составляющие элементы и параметры эффективности.

В первом параграфе третьей главы *Эффективность управления карьерой: параметры, система управления и организационная среда* анализируются критерии социальной эффективности и способы достижения управленческих целей. Рассмотрены вопросы функционирования организационной среды социальных групп.

Дана интерпретация понятия «социальная эффективность» с точки зрения методологии ряда наук, которая включает следующие параметры: 1) воспроизведение достигнутого уровня функционирования управляемого объекта, т.е. социокультурной системы и ее дальнейшее развитие, 2) достижение социальных целей, 3) реализация потребностей и интересов сотрудников, 4) достижение целей группы.

Для определения «эффективности системы управления карьерой» в качестве теоретической основы использовались во взаимосвязи понятия «эффективность кадровой работы» и «эффективность социальной работы», изученные в отечественной литературе по социальному планированию, сделан анализ факторов и параметров на уровне функционирования внутренней среды организации.

Система управления карьерой реализуется в виде управляющего воздействия на социокультурные процессы и персонал. Поэтому с целью определения параметров эффективности управления карьерой, в русле социологических и других теорий (управленческих, поведенческих, коммуникационных, стратификационных, социальной мобильности, социальных факторов повышения производительности труда) рассматривались понятия и концептуальные проблемы, а также анализировались разработки, выполненные в рамках психологических и тендерных концепций.

Определены социальные параметры эффективности системы управления карьерой в их качественном измерении: исполнение ожиданий, потребностей и интересов сотрудников в области развития личности и профессиональной компетенции, высокий уровень развития корпоративной культуры организации, усиление творческой компоненты и заинтересованности работников в труде, рост социальной мобильности и повышение гибкости организационной структуры, создание благоприятного социально-психологического климата, улучшение коммуникаций на всех уровнях иерархии.

Обосновано, что достижение социальной эффективности в соответствии с указанными параметрами возможно путем внедрения системы управления

карьерой, которая может рассматриваться в двух ракурсах: во-первых, как управленческая подсистема организации и, во-вторых, как комплексная социальная методика работы с людьми.

Обозначены составляющие элементы подсистемы управления карьерой: подготовка кадрового резерва и система продвижений, кадровый маркетинг и работа с молодыми специалистами, система квалификационных требований и оценка персонала, система непрерывного образования, аттестация, подготовка и контроль планов карьерного роста, социальная помощь и система мотивации. Выявлены факторы и условия, при которых может быть реализована система управления карьерой: оптимальная система ротаций и продвижений; применение организацией специальных методов, позволяющих реализовать планомерный карьерный рост сотрудников; наличие • служб, способных профессионально решать задачи управления карьерой персонала; наличие адаптированных к задачам управления людьми организационных структур; корпоративная культура с высоким контекстом управления.

Рассмотрены вопросы функционирования организационной среды социокультурных групп, т.к. данный фактор оказывает влияние на социальные нормы и ценности работников, а та или иная схема продвижения плавно «вписывается» в конфигурацию системы управления, т.е. в структуру организации..

Анализировались особенности карьерных продвижений в организационных структурах разного типа: линейно-функциональных, линейно-штабных, дивизиональных, матричных, бригадных, проектных. Определена взаимосвязь между инновациями и органическими структурами, обоснована возможность адаптации последних в иерархические структуры отечественных промышленных предприятий.

Отмечены сложности внедрения органических структур в социокультурную среду отечественных производственных предприятий: слабость мотивации персонала, низкий уровень информационного обмена между менеджерами, инженерно-техническими работниками и рабочими, дифференцированность в оплате труда, недостаток финансирования социальных программ. Также обозначены возможные тенденции развития, проявляющиеся в потребностях кардинальных реорганизационных перестроек, необходимости модернизации системы управления персоналом.

Теории социального фактора, применяемые на отечественных предприятиях, хотя и уделяют большое внимание человеку в организации, в настоящее время уже недостаточны для реализации интеллектуально-творческих тенденций развития персонала, а иерархические структуры являются препятствием для эффективного карьерного роста сотрудников.

Наиболее оптимальными организационными формами, которые могут быть внедрены в настоящее время на отечественные производственные предприятия, являются: 1) структура иерархического типа (линейно-функциональная или дивизиональная с продуктовой специализацией), в составе которой могут функционировать проектные группы и рабочие бригады; 2)

структура матричного типа с участием координирующих бригад, объединяющих специалистов, менеджеров, рабочих.

Подсистема управления карьерным ростом может рассматриваться в данном случае как способ оптимизации творческого потенциала сотрудников, способных работать в структурах нового типа.

Во втором параграфе третьей главы *Внедрение современных достижений управления карьерой в социокультурную среду отечественных предприятий: проблемы и способы* даны рекомендации, которые позволят получить социальный и управленческий эффекты при внедрении системы управления карьерой на современные отечественные предприятия.

Поскольку внедрению системы управления карьерой препятствуют консервативная социокультурная среда отечественных производственных предприятий, застой в организационных структурах, приоритет социально-поведенческих норм над творчески-созидающим потенциалом персонала, отсутствие организационной основы в форме служб, отделов, структур; слабость финансирования, необходимо учитывать все эти факторы.

Значимыми для реализации карьеры являются предпочтения и возможности социальных страт, тендерных групп, индивидов, имеющие разный уровень психологической подготовки и вследствие этого, возможность и склонность использовать тот или иной способ продвижения.

Предпосылкой реализации социальной справедливости может стать ослабление преэминентности в профессиональных стратах за счет усиления социальной мобильности по горизонтали.

Уделено внимание психологическому аспекту: трудностям адаптации представителей разных статусных групп, проблеме оптимальной интенсивности труда, кризисам карьерного роста работника, воздействию «человеческого фактора», стрессам и т.п. При выборе способов продвижения руководителям целесообразно принимать во внимание не психологические характеристики, а социальные.

Обосновано, что проблема карьерного роста женщин на отечественных предприятиях выходит за рамки отдельной организации и приобретает черты глобальной социализации женщин, следовательно, она не может быть в настоящий момент решена в рамках отдельного предприятия. В то же время, стремление к равноправию мужчин и женщин в организации свидетельствует о прогрессивности взглядов руководства и ориентации на перспективные инновационные процессы в социокультурной среде. Для формирования благоприятной социокультурной среды необходима трансформация корпоративной культуры, на основе такого феномена, как «социальное развитие коллектива».

На основе анализа опыта организаций в странах с развитой рыночной экономикой (Великобритании, США, Японии) можно констатировать, что социальные ориентации наших работников в наибольшей мере близки японской модели отношений между наемным работником и организацией, нежели американской. Об этом свидетельствуют приоритеты «группизма», сопричастность коллективу, наличие у работников мотивации к

дополнительному образованию, разностороннему профессиональному развитию, склонность к уравниловке.

Рассмотрены организационные проблемы внедрения управления карьерой. Выявлено отсутствие функциональных служб, способных решать подобные задачи: кадровые службы не обладают потенциалом социальной работы, а ограничиваются простым учетом персонала; социологические службы оторваны от кадровой работы, их работники в основном занимаются решением локальных проблем; психологические службы отсутствуют. Финансовые проблемы проявляются не только в нехватке денежных средств, но и в отсутствии четкой взаимозависимости между финансовыми результатами фирмы и эффективностью системы управления персоналом, между оценкой работника и успехами его карьерного роста.

Внедрение системы управления карьерой наряду с применением структур организационного типа, оптимальной системы оплаты труда может являться потенциалом для сохранения и развития корпоративной культуры при одновременном достижении высоких экономических и финансовых показателей фирмы.

С целью достижения максимального социального и управленческого эффектов руководителям производственных организаций при внедрении системы управления карьерой можно предложить следующие рекомендации.

1. Поэтапный переход к системам продвижения и замещения персонала, основанных на горизонтальной мобильности при одновременных организационных изменениях в иерархической структуре путем формирования и роста эффективности деятельности проектных групп, рабочих бригад, последующего внедрения в дальнейшем адаптированных организационных структур матричного типа с участием координирующих бригад, объединяющих специалистов, менеджеров, рабочих.

2. Создание интегрированной службы социальной направленности, включающей в свой состав социологов кадровиков, психологов, специалистов по нормированию труда, решающей задачи оптимизации творческих возможностей работников и коллективов, планирования кадрового состава и формирования корпоративных ценностей. Данная функциональная служба может ускорить процессы адаптации персонала к новым управленческим методам, способствовать формированию адекватной социокультурной среды.

3. При усилении мотивации к творческому труду необходимо способствовать снижению ярко выраженной дифференциации заработной платы, что позволит снизить конфликтность социокультурной среды и усилит у работников ориентацию на цели организации. Экономия на предприятии может быть достигнута за счет гибкой системы оплаты труда и сокращения среднего уровня управления в иерархической структуре, привязки интересов работников к конечному результату в группе (бригаде).

4. С целью создания корпоративной культуры с высоким контекстом управления осуществлять мероприятия по налаживанию коммуникаций посредством разъяснительной работы в трудовых коллективах и обеспечить

информационную основу системы управления карьерой путем создания баз данных и необходимого комплекта документов.

5. В организации должны применяться специальные методы, позволяющие реализовать планомерный карьерный рост сотрудников (подготовка и контроль планов карьерного роста, аттестация, «метод трехсторонней оценки», система непрерывного образования и т.д.). Кадровые службы должны основное внимание при работе с персоналом обращать не столько на то, как оценивать работника, сколько на возможности развивать его профессиональные качества и способности.

6. Для корректировки поведения работников и преодоления карьерных кризисов, важным является использование методов борьбы со стрессорами, но не на уровне менеджмента, а на уровне индивидуальной психологической помощи каждому работнику посредством реализации программ психологической регуляции.

7. Посредством обучения способствовать созданию на предприятии типа руководителя, использующего инновации при исполнении всех функций, который в своих действиях по отношению к подчиненным будет исходить из наличия у работников собственной мотивации к творческому труду.

В *Заключении* излагаются выводы из проведенного исследования и направления дальнейшего изучения темы. В перспективе возможно изучение проблем, связанных с реализацией методов управления персоналом в организациях, реализующих новейшие технологии, исследование социального развития коллективов отечественных предприятий, их влияния на трансформацию социокультурных характеристик общества.

В *Приложениях* даны инструментарий и результаты проведенного автором социологического исследования в виде рисунков и таблиц.

## ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Авдошина З.А. Планирование карьеры в организации: проблемы и противоречия // Управление организационным поведением в условиях современного российского предприятия: Тезисы докладов Всероссийской научной конференции. - Набережные Челны: Изд-во Института управления, 2001.-С. 6-9.

2. Авдошина З.А. Модели карьерного роста // Язык. Культура. Деятельность: Восток- Запад: Тезисы докладов участников III международной научной конференции. - Набережные Челны: Изд-во Института управления, 2002. - С. 6-8.

3. Авдошина З.А. Типовые модели карьерного роста и их реализация в крупных производственных организациях // Мост (язык и культура). - Набережные Челны: Издательско-полиграфический отдел Набережночелнинского филиала Нижегородского государственного лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова, 2002. - № 10. - С. 73-76;

